



## 鐘通株式会社

管理部  
主任

田中 豊久さん

### 企業プロフィール

- 事業内容：電線・制御機器・電子部品の専門商社
- 従業員数：205名(2011年3月現在)
- URL：<http://www.kanetuu.co.jp>

## 家族を大切にし、 安心して働ける職場作り

実践!

### こうすればできる!こうすればのびる!

- ① 社員の要望に耳を傾ける
- ② 女性が働きやすい環境を作る
- ③ 制度普及のために積極的に周知

### ボランティア休暇

#### 家族があつての仕事、 社員の充足感があつての仕事

「いい仕事をするには、家族との生活も良くしなければ」というのは、当社が大事にしている考え方です。社会環境の変化に先立ち仕事環境を整えるという会社の姿勢なのです。仕事ばかりが人生ではない、家族のバックアップがあつてこそその仕事であり、社員の満足感や充足感がモチベーションにつながると考えています。つまり、仕事にメリハリをつけ休むことも大事ということで各種休暇制度の充実を図っています。休暇制度の周知のために、休暇制度規定を社内イントラネットに掲載、社内報を活用した情報提供だけでなく、半年に1回全国のマネージャー会議や週1回の課長会議で、休暇制度等の説明や休暇取得を啓蒙しています。

#### 自主的な社会貢献をサポート

ボランティア休暇の検討が始まったのは、社長の提案がきっかけでした。社員にアンケート調査を実施したところ、多様な意見や要望が集まったのですが、ボランティアに関

する積極的な意見も多く、関心の高さが伺えました。社長の考えやアンケート調査結果を踏まえ、休暇制度として導入をしたのです。休暇制度導入前は、年次有給休暇を活用し活動していたのだと思いますが、特別有給休暇として名前がつくことでより休暇を取得しやすく、活動にも参加しやすくなり、制度そのものの存在が周囲の理解を深めたようです。現在は年間2日間のボランティア休暇が取得可能です。

#### 社員のボランティア活動を表彰

年に1回、「ご自身のボランティア活動を自己アピールしてください」と公募しています。社寺の清掃に携わる人、障害者の集まりを支援する人など、活動内容はさまざまです。応募者には表彰状と金一封が授与され、社内報に掲載、社内掲示板に貼り出す「鐘通ニュース」でも取り上げます。「鐘通ニュース」は海外の現地法人にも送付しており、とても周知度の高い媒体なのです。このようにしてボランティアの事例を知ることで、自分もやってみようかなという人も出てくると思います。社会貢献の意識を高めることにも役立ち、休暇制度の啓蒙にもなっています。

### 企画部

野村 徹郎さん (ボランティア休暇)

#### 障害者のイベントをお手伝い

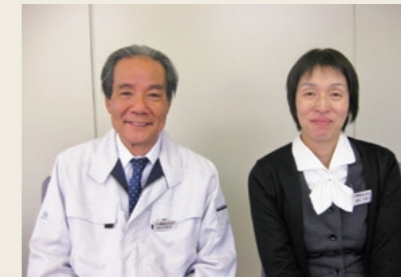
私が住んでいる市の福祉センターで、障害者のために各種イベントが開催されていますが、そのサポート役としてボランティア活動をしています。8月の夏祭り、11月の水泳大会、12月のクリスマス会が大きなイベントで、毎月1回サタデースポーツというものも開かれています。多くは土日に開催されますが、中には平日開催の場合もあるので、その折りに私はボランティア休暇を取得しています。

#### ボランティア養成講座を受講

ボランティアとして活動するには毎年3月に、市が主催するボランティア養成講座というものを受講しなくてはなりません。そこで障害者の方を支援する心がけの講座や実技試験を受け、「ボランティア・カード」をいただきます。実際にボランティアを経験してみると体力的には大変ですが、勉強にもなるし、何より楽しいですね。

#### 特別休暇なので取得しやすい

遊びのために年次有給休暇の申請をするよりも、ボランティア休暇の方が取りやすいですね。特別休暇として別枠の設定になっていること、ボランティア表彰制度があるなど、会社が社会



野村 徹郎さん(左) 岩井 久美さん(右)

貢献活動を評価してくれているので、休むことに抵抗を感じずに済みます。40年近く当社に勤めていますが、社会環境の変化にともなって、社長の先進的な考えもあり、社員の生活を考慮した制度に変化し続けています。

### 企画部

岩井 久美さん (子の看護休暇)

#### 休暇を取得しやすい雰囲気

産前・産後休暇、有給の育児休暇を取得して、職場復帰してからも社長をはじめ会社の皆さんに要望を聞いてもらっているので、安心して子育てと仕事を両立できています。

特に、子どもが水疱瘡になった時など通院や看護のために会社を休まなければならなかったのですが、「子の看護休暇制度」があつたため大変助かりました。休暇制度として確立され、社内で周知されていることもあり、予防注射の日や参観日にしても、上司が休暇を取りやすい雰囲気を作ってくれること、そして職場のメンバーが業務をサポートしてくれるので助かります。職場のメンバーが同じように休暇を取得するときは、私がしっかりとサポートしてあげたいと思っています。保育所で一緒になる皆さんからも「理解のあるいい会社だね」と言われています。

#### 震災ボランティア支援

東日本大震災の被災地でボランティア活動をする人のために、通常のボランティア休暇制度とは別に、期間限定で導入した制度です。今年度の新入社員と社長との懇談会で被災地支援の取組の意見として上がってきたもので、「それはいいじゃないか」という社長の判断もあり早速制度化されました。年間連続5日間の特別有給休暇を付与するとともに、ボランティア活動にかかる交通費と宿泊費も支給する制度です。連続5日間の休暇を取得し、土日も活用すれば合計9日間活動に参加することが可能です。今後、既存のボランティア休暇の見直しも検討項目として考えています。

#### 出産・育児・看護休暇(次世代育成支援)

#### 社員が専念できるように配慮

次世代育成支援のために、産前産後休暇な

ど以外にも特別有給休暇として、子どもが生まれてから1年間は、育児休暇として5日間、子の看護休暇として5日間付与しています。また、出産立会い、退院のサポートのために2日取得できる出産休暇も合わせると子どもが生まれた1年間は12日間の特別有給休暇取得が可能な制度としています。子の看護休暇の社内周知度は上がっており、取得率も上がっています。

これらの制度は男性でも取得可能なのですが、京都市のOK(O:おやじの K:子育て参加に理解がある)企業に認定されていますので、今後は育児休暇の拡充を図るなど、より一層男性の育児参加も推進していきたいと考えています。この一環として、社員からの声などを踏まえ、来年度から有給の育児休暇を5日間から10日間に拡充する予定です。